

Perbedaan Persepsi Gender Pada Mantan Staf Profesional Kantor Akuntan Publik

Gender Differences in Perception of Accounting Firm Alumni

ELMA MUNCAR ADITYA

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jl. Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Telp 024.8311982, e-mail dityaditya@gmail.com**

Diterima 12 Maret 2009, Disetujui 4 Juli 2009

Abstract : The purpose of this research is to analyze the differences between the perception of male accounting firm alumni and female accounting firm alumni to their experience, accounting firm programs, and the possibility to hire their ex accounting firm. The data were collected through questionnaire and the research was tested to 90 accounting firm alumni which is 63 male accounting firm alumni and 27 female accounting firm alumni. The hipothesis is tested using independent sample t-test. The results of this research are there is no significant perception differences between male and female accounting firm alumni to their experience (H1), there is no significant perception differences between male and female accounting firm alumni to the accounting firm programs (H2), and there is significant perception differences between male and female accounting firm alumni to the possibility to hire their ex accounting firm (H3).

Keywords : accounting firm alumni, gender, perception, independent sample t-test.

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik adalah lembaga yang memiliki izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Pasal 3 Keputusan Menteri Keuangan Nomor. 423/KMK.06/2002, izin untuk membuka Kantor Akuntan Publik (KAP) akan diberikan apabila pemohon memenuhi persyaratan antara lain memiliki register akuntan, lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), dan memiliki pengalaman kerja di bidang audit umum atas laporan keuangan sekurang-kurangnya 1.000 (seribu) jam dalam 5

(lima) tahun terakhir dan sekurang - kurangnya 500 (lima ratus) jam di antaranya memimpin dan mensupervisi perikatan audit umum, yang disahkan oleh Pemimpin KAP tempat bekerja atau pejabat setingkat eselon I Instansi Pemerintah yang berwenang di bidang audit umum.

Peraturan dari Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam) Nomor Kep-36/PM/2003 dan Peraturan Bursa Efek Jakarta (BEJ) Nomor Kep-306/BEJ/07-2004 yang menyebutkan bahwaperusahaan yang *go public* diwajibkan menyampaikan laporan keuangan yang disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan telah diaudit oleh akuntan publik,

membuat keberadaan KAP menjadi semakin penting.

Pekerja KAP umumnya adalah pria, meskipun demikian jumlah pekerja wanita akhir-akhir ini berkembang. Menurut data *International Labor Organization* (ILO), jumlah auditor wanita di Indonesia pada tahun 1990 sebanyak 2.447 orang dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 7.590 orang atau meningkat sebesar 237% (Drahomira, 2002). Namun menurut Lehmann (1992), pekerjaan ini dianggap sebagai pekerjaan pria (*male occupation*) dan pekerjaan ini bukanlah pekerjaan di mana wanita dapat meraih sukses maka tidaklah mengejutkan jika tingkat *turnover* wanita di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih tinggi dibandingkan *turnover* pria meskipun mereka mempunyai komitmen karir yang sama (Pillsbury *et. al.*, 1989).

Gaertner *et. al.* (1987) dalam Iyer *et. al.* (2005) menemukan bahwa wanita yang meninggalkan KAP lebih tidak puas terhadap tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dibandingkan dengan rekan pria mereka. Sedangkan Collins (1993) mendokumentasikan bahwa wanita mengalami tekanan pekerjaan (*job-related tension*) yang lebih tinggi dibandingkan pria, dan tekanan itu merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan untuk meninggalkan KAP pada wanita dibandingkan dengan pria. Trapp *et. al.* (1989) menemukan perbedaan yang signifikan antara persepsi pria dan wanita di KAP mengenai persamaan hak terhadap peluang untuk mengembangkan spesialisasi industri, promosi hingga tingkatan partner, dan gaji yang dibayarkan.

Tingginya *turnover* staf profesional KAP dapat menjadi sebuah keuntungan bagi KAP tersebut. Program-program yang dilakukan oleh KAP berkaitan dengan perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan konseling akan mempengaruhi loyalitas para mantan staf profesional sehingga ketika mereka keluar ada kecenderungan mereka ingin memberikan keuntungan bagi KAP tempat dahulu mereka bekerja (Iyer *et. al.*, 2005). Para mantan staf profesional diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi KAP tempat dahulu mereka bekerja dengan menggunakan

jasa KAP tersebut di perusahaannya, atau setidaknya dapat memberikan rekomendasi untuk memanfaatkan jasa KAP tersebut.

Giacomino dan Eaton (2003) menguji perbedaan gender dalam *personal value* mantan profesional. Berdasarkan survey terhadap mantan staf profesional, mereka melaporkan bahwa wanita lebih memungkinkan untuk fokus pada tujuan organisasi daripada pria. Iyer *et. al.* (2005) melaporkan bahwa lebih sedikit mantan profesional wanita yang percaya bahwa KAP tempat dahulu mereka bekerja telah mengembangkan kemampuan mereka untuk berpikir dan berekspres, membantu mereka untuk belajar mengatur orang lain, dan memberikan pelatihan bagi pekerjaan mereka sekarang. Secara lebih jauh mantan profesional wanita memberikan nilai yang rendah terhadap program pelatihan, *personal evaluation*, dan konseling di KAP tempat dahulu mereka bekerja. Wanita juga kurang suka memberikan rekomendasi KAP tempat dahulu mereka bekerja kepada teman dan kenalan mereka.

Di Indonesia Menteri Pemberdayaan Perempuan merumuskan lima peran wanita yaitu sebagai isteri yang membantu suami, sebagai ibu yang mengasuh anak dan mendidik mereka, sebagai manajer di dalam mengelola rumah tangga, sebagai pekerja di berbagai sektor, dan sebagai anggota organisasi masyarakat. Secara implisit perempuan mempunyai peran ganda bila mempunyai peran publik, yaitu yang dibentuk oleh sistem nilai masyarakat Indonesia pada peran domestik (rumah tangga) dan peran publik itu sendiri (Zulaekha, 2006). Penelitian mengenai perbedaan gender pada akuntan di Indonesia menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan Martadi dan Suranta (2006) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara akuntan pria dan wanita terhadap etika bisnis. Sementara itu menurut Djaddang (2002), terdapat perbedaan intensitas moral dan orientasi etis antara auditor pria dan wanita. Sedangkan penelitian Ardiansah (2003) menyimpulkan tidak terdapat perbedaan *role overload* dan *inter role conflict*, *coping behavior*, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja antara auditor pria dan

wanita, namun terdapat perbedaan komitmen organisasional antara auditor pria dan wanita.

Berdasarkan penelitian Iyer *et. al.* (2005), penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis perbedaan persepsi mantan staf profesional pria dan wanita terkait dengan pengalaman profesional mereka, program KAP terdahulu, dan kemungkinan menyewa KAP tersebut. Penelitian yang mengangkat isu gender di Indonesia sudah sangat banyak, namun masih sangat sedikit yang menggunakan mantan staf profesional sebagai obyek penelitian. Selain itu adanya perbedaan peranan wanita di Indonesia yang lebih kompleks jika dibandingkan dengan peranan wanita di negara-negara barat, menimbulkan motivasi bagi peneliti untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai perbedaan persepsi mantan staf profesional KAP dari perspektif gender.

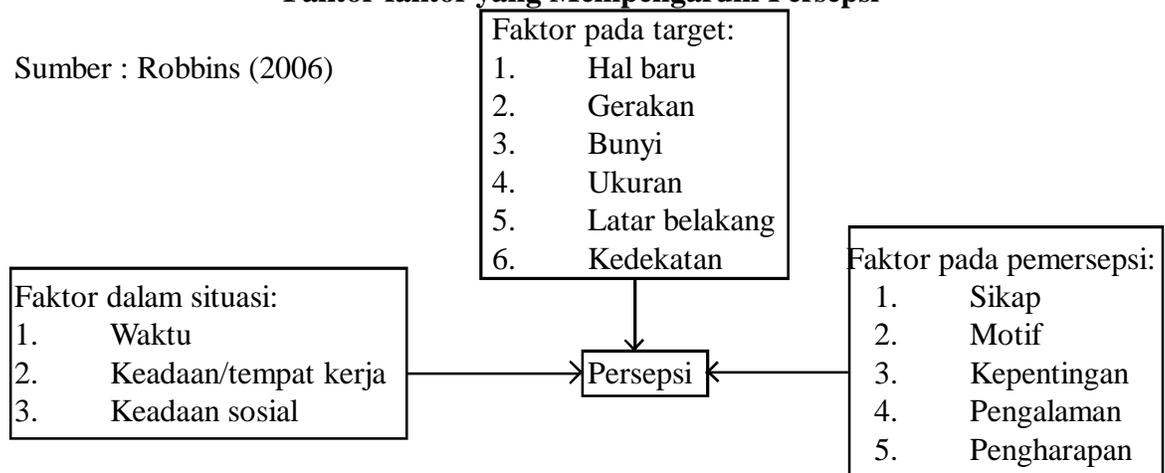
METODE

Persepsi. Persepsi adalah proses yang digunakan individu untuk mengorganisasi dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Meski demikian apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan obyektif (Robbins, 2006). Sedangkan menurut Gibson (1996) dalam Martadi dan Suranta (2006),

persepsi merupakan proses untuk memahami lingkungannya meliputi objek, orang, dan simbol atau tanda yang melibatkan proses kognitif (pengenalan). Proses kognitif adalah proses di mana individu memberikan arti melalui penafsirannya terhadap rangsangan (stimulus) yang muncul dari objek, orang, dan simbol tertentu. Dengan kata lain, persepsi mencakup penerimaan, pengorganisasian, dan penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Hal ini terjadi karena persepsi melibatkan penafsiran individu pada objek tertentu, maka masing-masing objek akan memiliki persepsi yang berbeda walaupun melihat objek yang sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (2006) terdiri dari tiga faktor yaitu, faktor pada pemersepsi, faktor dalam situasi, dan faktor pada target. Gambar 1 menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, antara lain faktor pada pemersepsi yang terdiri dari sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan harapan. Kemudian faktor berikutnya adalah faktor dalam situasi yang terdiri dari waktu, keadaan/tempat kerja, dan keadaan sosial. Faktor yang terakhir adalah faktor yang ada pada target yang terdiri dari hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan.

Gambar 1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi



Gender. Pengertian gender menurut Fakhri (2001) dalam Martadi dan Suranta (2006) adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain. Pengertian tersebut sejalan dengan kesimpulan yang diambil oleh Umar (1995) dalam Martadi dan Suranta (2006) yang mendefinisikan gender sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi-budaya. Sehingga gender dalam arti ini mendefinisikan laki-laki dan perempuan dari sudut pandang nonbiologis.

Menurut Subhan (2004), gender adalah perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan masyarakat serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan sehingga gender belum tentu sama di tempat yang berbeda, dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Seks/kodrat adalah jenis kelamin yang terdiri dari perempuan dan laki-laki yang telah ditentukan oleh Tuhan dan tidak dapat ditukar atau diubah. Ketentuan ini berlaku sejak dahulu kala, sekarang, dan berlaku selamanya. Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan. Gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur, ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka berada. Dengan demikian gender dapat dikatakan pembedaan peran, fungsi, tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang dibentuk/dikonstruksi oleh sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman.

Teori Feminisme. Feminisme adalah sebuah [gerakan perempuan](#) yang menuntut [emansipasi](#) atau kesamaan dan keadilan [hak dengan pria](#). Teori feminis adalah perluasan dari

paham feminisme menjadi dasar teoretis atau filosofis. Hal ini meliputi hasil kerja dalam berbagai disiplin ilmu, khususnya yang meliputi pendekatan terhadap peranan wanita dan kehidupannya dan politik feminis dalam hal antropologi, sosiologi, psikoanalisis perekonomian dan studi mengenai gender dan wanita (Brabeck and Brown, 1997). Teori feminis bertujuan untuk memahami bentuk ketidaksetaraan gender dan memfokuskan pada politik gender, hubungan kekuasaan, dan seksualitas. Secara umum hal ini memberikan sebuah kritik terhadap hubungan sosial. Kebanyakan teori feminis juga memfokuskan pada proses analisis ketidaksetaraan gender dan meningkatkan hak wanita, daya tarik wanita, dan permasalahan wanita.

Cott (1987) membuat perbedaan antara feminisme modern dan pendahulunya, khususnya dalam hal perjuangan untuk mendapatkan kebebasan dan kesamaan hak. Di Amerika, ia menempatkan titik putarnya pada dekade sebelum dan sesudah wanita memperoleh hak untuk turut bersuara dalam pemilihan pada tahun 1920 (1910 – 1930). Ia membantah bahwa gerakan wanita sebelumnya terutama bertujuan tentang wanita sebagai entitas universal, sedangkan lebih dari 20 tahun hal ini telah mengubah dirinya menjadi satu perbedaan sosial yang secara cermat ditujukan untuk individualitas dan perbedaan. Permasalahan baru berkaitan lebih banyak dengan kondisi wanita sebagai konstruk sosial, identitas gender, dan hubungan antargender. Secara politis hal ini mewakili perpindahan penyatuan ideologis menjadi sebuah hak dan secara lebih radikal berhubungan dengan pihak sayap kiri. Menurut Moi (2000) wanita mendefinisikan dirinya melalui cara ia hidup dalam situasi yang terikat dengannya dalam dunia atau dengan kata lain, melalui cara ia membuat sesuatu dari apa yang dibuat oleh dunia ini darinya.

Sholwater (1988) menggambarkan perkembangan teori feminis sebagai sebuah teori yang memiliki sejumlah fase atau tahapan. Tahap pertama ia menyebutnya dengan “kritik feminis”, di mana para feminis akan meneliti ideologi yang berada di balik fenomena literatur. Tahapan

kedua disebut dengan “paham *gynocritic*” di mana wanita adalah penghasil arti tekstual yang meliputi bidang psikodinamika kreativitas wanita, linguistik, dan bahasa. Hal ini menjadi alur karir wanita secara individual ataupun kolektif (dan menjadi sejarah literatur). Tahap terakhir disebutnya dengan teori gender, di mana penjelasan mengenai efek ideologis dari literatur terhadap sistem gender akan ditelaah lebih lanjut.

Analisis gender terdiri dari beberapa studi tentang siapa yang melakukan dan apa yang dilakukan dalam sebuah sistem kehidupan khusus dengan pria dan wanita. Perbedaan mendasar antara pria dan wanita diasumsikan sebagai wilayah yang berada di luar riset, dan aktivitas yang berbeda tergantung dari siapa yang terlibat di dalamnya (Elmhirst, 1997).

Mantan Staf Profesional KAP. Profesional adalah seorang yang menawarkan jasa atau layanan sesuai dengan protokol dan peraturan dalam bidang yang dijalannya dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya. Orang tersebut juga merupakan anggota suatu entitas atau organisasi yang didirikan sesuai dengan hukum di sebuah negara atau wilayah. Seringkali seseorang yang merupakan ahli dalam suatu bidang juga disebut profesional dalam bidangnya meskipun bukan merupakan anggota sebuah entitas yang didirikan dengan sah (Wikipedia, 2009).

Mantan profesional KAP adalah seseorang yang pernah bekerja di suatu KAP sebagai tenaga profesional baik sebagai auditor, konsultan pajak, maupun sistem informasi, dan sekarang tidak lagi bekerja di KAP. Dalam KAP terdapat dua golongan karyawan yaitu profesional dan nonprofesional. Profesional KAP adalah seperti yang telah disebutkan di atas, di antaranya auditor, konsultan pajak, dan pembuat sistem informasi, sedangkan nonprofessional di antaranya adalah staf bagian administrasi, kebersihan, dan keamanan. Tingginya *turnover* staf profesional KAP membuat KAP memiliki banyak mantan staf profesional, relatif berdasarkan ukuran KAP tersebut. Banyak mantan profesional yang menempati posisi yang berkuasa dan terhormat di perusahaan yang ditempati saat ini. Meskipun demikian, sangat

sedikit penelitian yang menguji persepsi mantan profesional KAP. Menurut Iyer *et. al.* (1997) loyalitas mantan profesional KAP akan memberi keuntungan bagi KAP tersebut. Program-program yang dilakukan oleh KAP berkaitan dengan perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan konseling akan mempengaruhi loyalitas para mantan profesional, sehingga ada kecenderungan mereka ingin memberikan keuntungan bagi KAP tempat dahulu mereka bekerja. Iyer (1998) mengidentifikasi karakteristik yang membedakan mantan profesional yang menguntungkan KAP terdahulu dengan yang tidak menguntungkan KAP terdahulu.

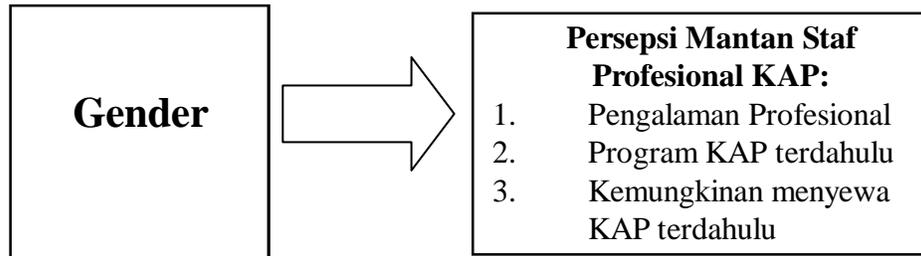
Kerangka Pemikiran. Berdasarkan penelitian Iyer *et. al.* (2005) persepsi mantan profesional KAP terdiri dari tiga dimensi yaitu pengalaman profesional, program KAP terdahulu, dan kemungkinan untuk memanfaatkan jasa KAP terdahulu. Beberapa riset dalam bidang akuntansi menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita pada sejumlah isu kerja.

Dalton *et. al.* (1997) menguji faktor-faktor yang berkaitan dengan keputusan *turnover* 205 partner dan manajer dari KAP *The Big 6*. Mereka menemukan perbedaan gender yang signifikan sepanjang dimensi kewajiban kerja/nonkerja dan para wanita yang meninggalkan KAP *The Big 6* memiliki kemungkinan kecil untuk bekerja kembali di KAP. Almer *et. al.* (1998) menemukan bahwa wanita dengan kewajiban-kewajiban keluarga disadari memiliki kemungkinan besar untuk meninggalkan KAP setelah 3 tahun bekerja. Viator dan Scandura (1991) dalam Iyer *et. al.* (2005) menguji hubungan mentor dalam KAP dan menemukan tingkat pelaporan mentor yang mirip antara karyawan pria dan wanita. Meskipun demikian, para wanita memiliki kemungkinan lebih kecil daripada pria untuk memiliki hubungan mentoring dengan anggota kunci organisasi (seperti partner dalam KAP).

Definisi Operasional. Definisi operasional keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

1. Persepsi mantan staf profesional KAP terhadap pengalaman profesional adalah persepsi mantan staf profesional terhadap hal-hal yang dialami oleh mantan staf profesional terkait

Gambar 2
Kerangka Pemikiran



- dengan pekerjaan mereka selama mereka bekerja di KAP. Indikator variabel ini terdiri dari pengembangan kemampuan berpikir dan berekspresi, membantu untuk mengatur pihak lain, dan pelatihan untuk pekerjaan saat ini
2. Persepsi mantan staf profesional KAP terhadap program KAP adalah persepsi mantan staf profesional terhadap program-program yang terkait dengan upaya sebuah KAP untuk mengembangkan kualitas para staf profesional, yaitu hal-hal yang terkait dengan pelatihan, *personal evaluation*, dan konseling.
 3. Persepsi mantan staf profesional KAP terhadap kemungkinan menyewa KAP tempat dahulu mereka bekerja yaitu persepsi mengenai ada atau tidaknya kemungkinan seorang mantan staf profesional untuk menunjuk atau setidaknya memberikan rekomendasi kepada perusahaannya sekarang untuk menggunakan jasa dari KAP tempat dahulu mereka bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah meminta jasa audit dari KAP tempat dahulu bekerja, meminta jasa yang lain (nonaudit) dari KAP tempat dahulu bekerja, merekomendasikan KAP tempat dahulu bekerja kepada teman/rekan bisnis, dan menunjuk ulang KAP

tempat dahulu bekerja jika saat ini telah menjadi auditor tempat bekerja sekarang.

Alat Analisis. Alat analisis yang digunakan adalah *independent sample t-test*, yang sebelumnya dilakukan uji normalitas data dan *homogeneity of variance*. Uji beda t-test digunakan untuk menentukan apakah dua sample yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan *standar error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas. Formula statistika yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005). Sedangkan uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang dihitung menggunakan SPSS versi 12.0.

Pada penelitian ini hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan masing-masing indikator dari seluruh variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel pengalaman, program KAP, dan menyewa KAP terlihat pada tabel 1. Sedangkan hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman	0,744	Reliabel
Program KAP	0,721	Reliabel
Menyewa KAP	0,822	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2008

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Signifikansi Korelasi Skor Indikator dengan Total Skor	Keterangan
Pengalaman	Peng1	0,000	Valid
	Peng2	0,000	Valid
	Peng3	0,000	Valid
Program KAP	Prog1	0,000	Valid
	Prog2	0,000	Valid
	Prog3	0,000	Valid
Sewa KAP	Sew1	0,000	Valid
	Sew2	0,000	Valid
	Sew3	0,000	Valid
	Sew4	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2008

Dari hasil pengujian reliabilitas dan validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul telah menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel.

Uji Normalitas. Normalitas residual diuji dengan menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dari hipotesis berikut :

H_0 : Data residual berdistribusi normal.

H_a : Data residual berdistribusi tidak normal.

Data residual berdistribusi normal jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 10% atau 0,1. Adapun hasil rekap uji normalitas adalah sebagaimana tabel 3 :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Distribusi Data
Pengalaman	0,094	Tidak Normal
Program KAP	0,078	Tidak Normal
Menyewa KAP	0,289	Normal

Sumber: data primer diolah, 2008

Berdasarkan tabel 3 besarnya nilai K-S untuk variabel pengalaman dan program KAP memiliki nilai probabilitas signifikansi lebih kecil daripada 0,1. Hal ini berarti H_0 ditolak atau data residual variabel pengalaman dan program KAP tidak berdistribusi normal.

Oleh karena itu, dilakukan transformasi data

terhadap variabel pengalaman dan program KAP dengan menggunakan logaritma normal (Ln). Kemudian hasil transformasi tersebut diuji lagi dengan menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Adapun hasil rekap uji normalitas yang kedua tercantum pada tabel 4 :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Setelah Transformasi

Variabel	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Distribusi Data
LnPengalaman	0,316	Normal
LnProgram KAP	0,363	Normal
Menyewa KAP	0,289	Normal

Sumber : data primer diolah, 2008

Uji Hipotesis Satu. Hasil pengujian hipotesis satu menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel \ln pengalaman mantan profesional KAP untuk responden pria adalah 2,0799 sedangkan untuk responden wanita adalah 2,0000 (tabel 5). Untuk mengetahui apakah perbedaan ini memang nyata secara statistik, dilakukan uji *variance* populasi kedua sampel tersebut dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : *Variance* populasi pengalaman mantan profesional KAP antara responden pria dan wanita adalah sama.

Ha : *Variance* populasi pengalaman mantan profesional KAP antara responden pria dan wanita adalah berbeda.

Jika probabilitas $> 0,05$ maka Ho tidak dapat ditolak atau *variance* sama, sedangkan jika probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak atau *variance* berbeda. Terlihat dari output SPSS bahwa F hitung *levene test* sebesar 0,895 dengan probabilitas 0,347 (tabel 6). Karena probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho tidak dapat ditolak atau memiliki *variance* sama. Dengan demikian analisis uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variance assumed*.

Dari output SPSS pada tabel 6 terlihat bahwa nilai t pada *equal variance assumed* adalah 0,880 dengan signifikansi 0,381 (*two tail*) yang berarti Ha ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata pengalaman mantan profesional KAP responden pria dan wanita.

Uji Hipotesis Dua. Hasil pengujian hipotesis dua menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel \ln program KAP mantan profesional KAP untuk responden pria adalah 2,0873 sedangkan untuk responden wanita adalah 2,0000 (tabel 5). Hipotesis kedua ini juga diuji

variance populasi keduanya. Terlihat dari output SPSS bahwa F hitung *levene test* sebesar 1,211 dengan probabilitas 0,274 (tabel 6). Karena probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak atau memiliki *variance* sama. Dengan demikian analisis uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variance assumed*.

Dari output SPSS pada tabel 6 terlihat bahwa nilai t pada *equal variance assumed* adalah 0,953 dengan signifikansi 0,343 (*two tail*) yang berarti H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata program KAP mantan profesional KAP untuk responden pria dan wanita.

Uji Hipotesis Tiga. Hasil pengujian hipotesis tiga menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel menyewa KAP mantan profesional KAP untuk responden pria adalah 12,30 sedangkan untuk responden wanita adalah 10,11 (tabel 5). Hipotesis ketiga ini juga diuji *variance* populasi keduanya. Terlihat dari output SPSS bahwa F hitung *levene test* sebesar 3,760 dengan probabilitas 0,056 (tabel 6). Karena probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak atau memiliki *variance* sama. Dengan demikian analisis uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variance assumed*.

Dari output SPSS pada tabel 6 terlihat bahwa nilai t pada *equal variance assumed* adalah 2,440 dengan signifikansi 0,017 (*two tail*) yang berarti H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata kemungkinan menyewa KAP mantan profesional KAP untuk responden pria dan wanita.

Tabel 5
Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LNPENG	P	63	2.0799	.40588	.05114
	W	27	2.0000	.36613	.07046
LNPROG	P	63	2.0873	.41097	.05178
	W	27	2.0000	.36613	.07046
Sewa KAP	P	63	12.30	4.141	.522
	W	27	10.11	3.262	.628

Sumber: data primer diolah, 2008.

Tabel 6
Independent Sample Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig.(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
LN PENG	Equal variances assumed	.895	.347	.880	88	.381	.07991	.09076	-.10045	.26027
	Equal variances not assumed			.918	54.286	.363	.07991	.08706	-.09462	.25443
LN PROG	Equal variances assumed	1.211	.274	.953	88	.343	.08728	.09161	-.09477	.26932
	Equal variances not assumed			.998	54.942	.323	.08728	.08744	-.08796	.26251
Sewa KAP	Equal variances assumed	3.760	.056	2.440	88	.017	2.190	.898	.407	3.974
	Equal variances not assumed			2.683	61.930	.009	2.190	.816	.559	3.822

Sumber: data primer diolah, 2008

Hasil pengujian hipotesis satu dan dua tidak mampu menolak H_0 , yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi mengenai pengalaman mereka selama bekerja di KAP maupun mengenai program-program yang diterapkan oleh KAP yang bersangkutan antara responden pria dan wanita. Hasil ini berbeda dengan hasil yang ditunjukkan penelitian terdahulu. Hasil penelitian Iyer *et. al.* (2005), menunjukkan bahwa lebih sedikit wanita yang percaya bahwa KAP tempat dahulu mereka bekerja telah mengembangkan kemampuan mereka untuk berpikir dan mengekspresikan diri mereka sendiri, membantu mereka belajar untuk mengatur orang lain, dan melatih mereka dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan pria. Lebih jauh, wanita memberikan nilai yang lebih rendah terhadap program pelatihan, *personal evaluation*, dan konseling yang dilakukan KAP tersebut daripada pria.

Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor-

faktor pembentuk persepsi lain yang lebih dominan di Indonesia dibandingkan dengan faktor pemersepsi yang dalam hal ini adalah gender. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (2006) terdiri dari tiga faktor yaitu, faktor pada pemersepsi, faktor dalam situasi, dan faktor pada target. Faktor pada pemersepsi dipengaruhi oleh sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan pengharapan.

Pada penelitian ini dugaan sementara adalah terdapat perbedaan dari faktor pemersepsi yaitu mantan profesional KAP yang dilihat dari sudut pandang gender, di mana antara pria dan wanita mempunyai sikap, motif, dan kepentingan yang berbeda. Namun hasil yang ditunjukkan pada pengujian hipotesis satu dan dua menunjukkan bahwa perbedaan pada pemersepsi antara responden pria dan wanita kurang dominan.

Jika dikaitkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, maka terdapat faktor lain yang lebih dominan yaitu faktor pada target

yang dalam penelitian ini adalah KAP tempat dahulu mereka bekerja. Menurut Robbins (2005), karakteristik-karakteristik target yang diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan sehingga hipotesis satu dan dua tidak dapat terbukti. Selain itu bila dilihat dari alasan responden keluar dari KAP, sebagian besar responden (63%) menyatakan keluar dari KAP karena pekerjaan yang lebih baik. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan sebagai staf profesional KAP bukanlah pekerjaan yang terbaik.

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi adalah faktor jabatan responden ketika meninggalkan KAP. Pada penelitian ini jabatan sebagian besar responden ketika keluar adalah junior yaitu 83 orang atau 92% dan sisanya adalah senior yaitu 7 orang atau 8%, dan tidak ada yang memiliki jabatan manajer maupun partner. Hal ini memungkinkan terjadinya persamaan persepsi. Meskipun secara sikap, motif, dan kepentingan mereka berbeda karena perbedaan gender, namun secara pengalaman dan pengharapan mereka sebagai profesional KAP yang memiliki jabatan junior dan senior tidak berbeda.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis tiga H_a diterima, yang artinya terdapat perbedaan persepsi mengenai kemungkinan menyewa KAP antara responden pria dan wanita. Dalam hal ini, lebih sedikit responden wanita yang ingin menggunakan jasa KAP tempat dahulu mereka bekerja dibandingkan dengan responden pria. Hasil ini sesuai dengan penelitian Iyer et. al. (2005) bahwa mantan profesional KAP wanita cenderung tidak merekomendasikan KAP tempat dahulu mereka bekerja kepada teman atau rekan kerja mereka.

SIMPULAN

Secara umum tidak ada perbedaan signifikan antara mantan profesional KAP pria dan wanita terkait pengalaman mereka dan program KAP tempat dahulu mereka bekerja. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Iyer et. al. (2005) yang menyatakan bahwa responden wanita lebih tidak percaya bahwa KAP tempat

dahulu mereka bekerja telah memberikan bekal yang baik berupa pengalaman, demikian juga mengenai program KAP tempat dahulu mereka bekerja. Penelitian Iyer et. al. (2005) mengungkapkan bahwa responden wanita memberikan skor mengenai program KAP yang lebih rendah daripada pria. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan responden terhadap KAP tempat dahulu mereka bekerja, baik mengenai pengalaman mereka selama bekerja atau program-program yang diterapkan oleh KAP yang bersangkutan.

Pada pengujian hipotesis tiga, hasil yang didapatkan senada dengan hasil penelitian Iyer et. al. (2005) yaitu terdapat perbedaan persepsi yang signifikan terkait kemungkinan untuk menyewa KAP tempat dahulu mereka bekerja. Responden wanita lebih enggan untuk menyewa KAP tempat dahulu mereka bekerja dibandingkan responden pria.

Disarankan untuk penelitian lebih lanjut agar memperluas area penelitian, dan mengembangkan instrumen yang sesuai dengan keadaan dan budaya yang terdapat di Indonesia. Sebaiknya penelitian selanjutnya dikaitkan dengan bidang pekerjaan responden saat ini sehingga dapat memberikan persepsi yang lebih homogen. Selain itu, penelitian mendatang dapat juga meneliti faktor-faktor penyebab keluarnya para profesional KAP.

DAFTAR PUSTAKA

- Almer, E.D., Hopper, J.R. and Kaplan, S.E. 1998. The Effect Of Diversity-Related Attributes On Hiring, Advancement, And Voluntary Turnover Judgments. *Accounting Horizons*. Vol. 12 No. 1, pp. 1-17.
- Ardiansyah, M.N. 2003. *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*. Tesis Program Pascasarjana UNDIP (Tidak Dipublikasikan).
- Baron, R.A., Greenberg, J. 1993. *Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston : Allyn and Bacon.

- Brabeck, M. and Brown, L. 1997. *Feminist Theory and Psychological Practice. Shaping The Future Of Feminist Psychology : Education, Research, And Practice.* Washington, D.C. : American Psychological Association, pp 15-35.
- Cahyono, D., Lestari, E., dan Yusuf, S. 2007. Pengaruh Moderasi Sistem Pengendalian Manajemen dan Inovasi terhadap Kinerja. *Simposium Nasional Akuntansi 10.*
- Collins, K.M. 1993. Stress and departures from the public accounting profession: a study of gender differences. *Accounting Horizons.* Vol. 7 No. 1, pp. 29-38.
- Cott, Nancy F. 1987. *The Grounding of Modern Feminism.* New Haven : Yale University Press.
- Dalton, D.R., Hill, J.W. and Ramsay, R.J. 1997. Women As Managers And Partners: Contextspecific Predictors Of Turnover In International Public Accounting Firms. *Auditing : A Journal of Practice and Theory.* Vol. 16 No. 1, pp. 29-50.
- Djaddang, S. 2002. *Analisis Intensitas Moral dan Orientasi Etis Dilihat dari Gender dan Aspek Demografi pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan.* Tesis Program Pascasarjana UNDIP (Tidak Dipublikasikan).
- Drahomira F. 2002. Analysis of Differences in The Wages of Men and Women Proposal of a Model Procedure for Determining the Proportion of Discrimination. *ILO Publication,* www. ILO.org.
- Eaton, T.V. and Giacomino, D.E. 2001. An Examination Of Personal Values : Differences Between Accounting Students And Managers And Differences Between Genders. *Teaching Business Ethics.* Vol. 5 No. 2, pp. 213-29.